

Formation : Optimiser sa marque employeur avec l'IA générative et les agents IA

Pilotez votre stratégie d'attractivité, d'engagement et d'expérience candidat grâce à l'IA

Formation pratique - 2j - 14h00 - Réf. MFD

NEW

L'intelligence artificielle transforme en profondeur les pratiques de communication RH, de recrutement et de gestion de la marque employeur. Au-delà de l'automatisation, elle permet aujourd'hui de personnaliser les interactions, d'améliorer l'expérience candidat et collaborateur, d'optimiser la création de contenus et de piloter la réputation employeur en temps réel. Cette formation vous apporte une méthodologie concrète pour intégrer l'IA générative et les agents IA dans votre stratégie marque employeur tout en préservant l'authenticité de votre culture d'entreprise et en maîtrisant les enjeux éthiques et réglementaires.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Diagnostiquer la performance et la perception de sa marque employeur à l'aide d'outils d'analyse et d'IA générative
- ✓ Concevoir une stratégie de communication et de contenu marque employeur personnalisée selon les profils candidats ciblés
- ✓ Déployer des dispositifs d'inbound recruiting et d'expérience candidat enrichis par l'IA générative et les agents IA
- ✓ Identifier et corriger les biais, risques réglementaires et limites des systèmes d'IA appliqués aux ressources humaines
- ✓ Élaborer un plan d'action opérationnel intégrant l'IA pour renforcer l'attractivité, l'engagement et la fidélisation des talents

Public concerné

Responsables RH, responsables recrutement, responsables marque employeur, responsables communication RH, responsables talent acquisition, HR Business Partners, directeurs des ressources humaines, responsables communication interne, consultants RH et toute personne impliquée dans l'attractivité et l'expérience candidat.

Prérequis

Aucun

PARTICIPANTS

Responsables RH, responsables recrutement, responsables marque employeur, responsables communication RH, responsables talent acquisition, HR Business Partners, directeurs des ressources humaines, responsables communication interne, consultants RH et toute personne impliquée dans l'attractivité et l'expérience candidat.

PRÉREQUIS

Aucun

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports méthodologiques, démonstrations et retours d'expérience. Études de cas inspirées de situations professionnelles réelles. Ateliers collaboratifs, exercices individuels, travaux en binômes et sous-groupes. Échanges de bonnes pratiques et accompagnement personnalisé par le formateur.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 Diagnostiquer sa marque employeur à l'ère de l'IA

- Analyser les fondamentaux de la marque employeur et leur évolution avec l'IA générative
- Évaluer la perception de l'entreprise à travers les avis candidats, collaborateurs et réseaux sociaux
- Exploiter les outils d'IA pour analyser des verbatims, enquêtes internes et retours d'expérience
- Mettre en place un dispositif de veille et de social listening assisté par l'IA pour suivre la réputation employeur en temps réel
- Prioriser les axes d'amélioration à partir d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Travaux pratiques

Réalisation d'un audit express de marque employeur à partir d'un cas d'entreprise. Analyse collective de verbatims issus de plateformes d'avis et de réseaux sociaux à l'aide d'outils d'IA générative. Construction d'un tableau de bord de suivi de réputation employeur intégrant des indicateurs de social listening. Travail en sous-groupes pour identifier les points forts, irritants et opportunités d'amélioration. Restitution et débriefing collectif.

2 Personnaliser sa communication employeur grâce à l'IA générative

- Définir des personas candidats à partir de données métiers, comportementales et générationnelles
- Segmenter les audiences selon les attentes, motivations et parcours candidats
- Construire des messages différenciants adaptés à chaque cible
- Générer des contenus personnalisés selon les canaux de diffusion : LinkedIn, site carrière, newsletter, vidéo, e-mail ou chatbot
- Adapter le ton, le format et les arguments grâce aux techniques avancées de prompting

Travaux pratiques

Création en binômes de personas candidats pour différents métiers. Conception d'une matrice de communication personnalisée. Utilisation d'outils d'IA générative pour produire plusieurs variantes de contenus adaptés à différents profils. Analyse critique des résultats et optimisation des prompts.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

3 Construire une stratégie d'inbound recruiting IA-native

- Structurer une stratégie d'attraction des talents fondée sur la création de contenu
- Identifier les formats les plus performants selon les plateformes et les publics visés
- Produire des contenus à forte valeur ajoutée avec l'appui de l'IA générative
- Organiser un calendrier éditorial assisté par IA
- Mesurer l'impact des actions d'attractivité à l'aide d'indicateurs adaptés

Travaux pratiques

Étude de cas en groupes sur une problématique de recrutement complexe. Élaboration d'une stratégie d'inbound recruiting intégrant contenus, canaux et outils IA. Construction d'un calendrier éditorial sur trois mois. Présentation des stratégies et échanges de bonnes pratiques.

4 Améliorer l'expérience candidat et collaborateur avec les agents IA

- Identifier les usages pertinents des agents IA dans les parcours RH
- Concevoir un chatbot RH pour répondre aux questions fréquentes des candidats et collaborateurs
- Automatiser certaines interactions tout en préservant la qualité de l'expérience utilisateur
- Personnaliser les parcours d'intégration, de communication interne et de développement des collaborateurs grâce à l'IA
- Développer des dispositifs d'engagement et de fidélisation des talents fondés sur l'analyse des attentes collaborateurs et la personnalisation des interactions

Travaux pratiques

Atelier de conception d'un agent conversationnel RH. Travail en groupes pour définir les cas d'usage, scénarios de dialogue, règles de réponse et indicateurs de performance. Mise en situation simulée de parcours candidat, onboarding et communication collaborateur. Élaboration d'un dispositif de fidélisation assisté par IA intégrant communications personnalisées, enquêtes d'engagement et recommandations d'actions RH. Analyse des bénéfices et limites observés.

5 Sécuriser et piloter sa stratégie marque employeur augmentée par l'IA

- Identifier les biais algorithmiques pouvant affecter les contenus et les pratiques RH
- Détecter les stéréotypes de genre, d'origine, d'âge ou de culture dans les productions générées
- Intégrer les exigences du RGPD, de l'AI Act européen et des principes d'IA responsable
- Mettre en place une veille et un dispositif de social listening assistés par IA
- Construire une feuille de route de déploiement adaptée à son organisation

Travaux pratiques

Analyse critique de contenus générés par IA afin d'identifier les biais potentiels. Étude de cas sur les risques réglementaires et réputationnels. Construction individuelle d'un plan d'action de déploiement de l'IA appliquée à la marque employeur. Présentation croisée entre participants et enrichissement collectif.

